

BESKÆFTIGELSESREGION  
**SYDDANMARK**



**KONTRAKT 2009**

April 2008



# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. INDLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>2. HOVEDUDFORDRINGEN: UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT</b>	<b>2</b>
2.1. <i>Aktuel mangel på arbejdskraft</i>	2
2.2. <i>Mangel på arbejdskraft på langt sigt</i>	3
<b>3. MINISTERENS MÅL 1</b>	<b>6</b>
3.1. <i>Analyse</i>	6
3.2. <i>Regionale fokusområder</i>	7
3.3. <i>Resultatmål for ministerens 1. mål</i>	7
<b>4. MINISTERENS MÅL 2</b>	<b>8</b>
4.1. <i>Analyse</i>	8
4.2. <i>Regionale fokusområder</i>	9
4.3. <i>Resultatmål for ministerens 2. mål</i>	9
<b>5. MINISTERENS MÅL 3</b>	<b>9</b>
5.1. <i>Analyse</i>	10
5.2. <i>Regionale fokusområder</i>	10
5.3. <i>Resultatmål for ministerens 3. mål</i>	11
<b>6. HANDLINGSPLAN</b>	<b>11</b>
6.1. <i>Resultatopfølgning og dialog med jobcentre</i>	11
6.2. <i>Analyser og overvågning</i>	13
6.3. <i>A-kasser</i>	13
6.4. <i>Netværk</i>	14
6.5. <i>Kampagner</i>	15
<b>7. KONTRAKTFORHOLD</b>	<b>16</b>

Udgiver:

Beskæftigelsesregion Syddanmark

[www.brsyddanmark.dk](http://www.brsyddanmark.dk)



# KONTRAKT 2009

## 1. INDLEDNING

Denne kontrakt er en aftale mellem Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) i Syddanmark og beskæftigelsesministeren om de resultater, der skal indfris i perioden 2009 – 2011.

Kontrakten har således et 3-årigt perspektiv, men genforhandles hvert år med henblik på justeringer på baggrund af udviklingen på arbejdsmarkedet, resultater og effekter i beskæftigelsesindsatsen samt evt. ændringer i de beskæftigelsespolitiske prioriteringer.

Det 3-årige perspektiv i kontrakten betyder, at der kan planlægges en mere effektiv indsats. Det er de færreste beskæftigelsespolitiske problemstillinger, der kan afhjælpes varigt, uden at det beskæftigelsespolitiske perspektiv udbredes til de tilgrænsende politikområder.

Samarbejde med de forskellige aktører både inden for beskæftigelsespolitikken og på tværs af politikområder kræver et strategisk sigte, som rækker ud over et enkelt år. Det gælder for alle tre minister mål, men ikke mindst for mål 2 og 3, omhandlende sygefravær og ungeindsatsen. Det flerårige perspektiv er ikke fuldt udfoldet i denne kontrakt, men RBR vil bestræbe sig på at videreudvikle det i kommende kontrakter.

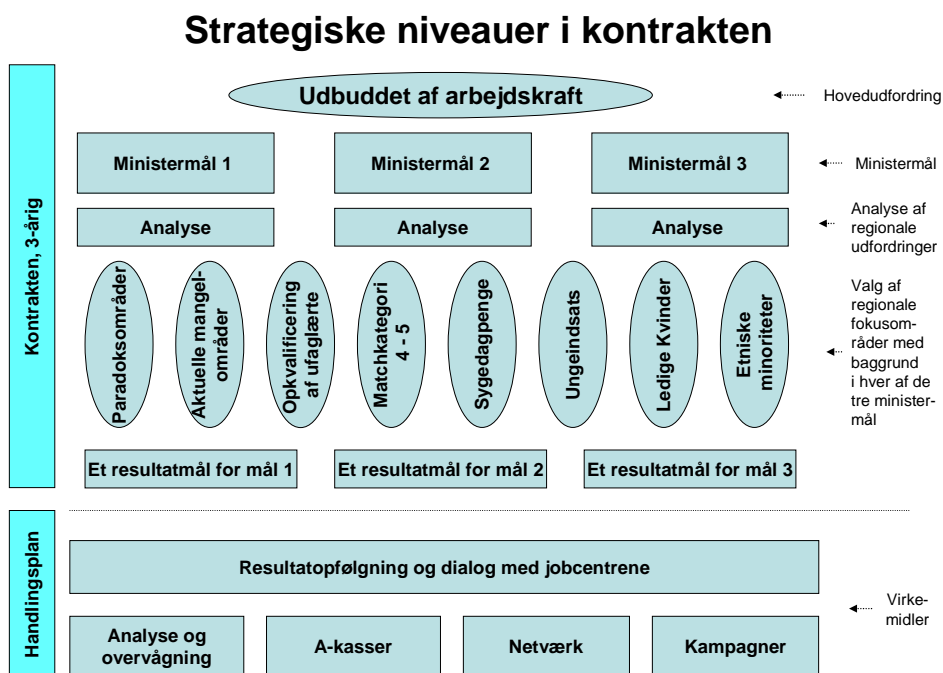
Kontrakten med minister målene, fokusområderne og handlingsplanen rammesætter beskæftigelsespolitikken i Syddanmark. Kontrakten udgør således målestokken for Beskæftigelsesregionens opfølgning på jobcentrene. Jobcentrene, kommunerne og LBR'erne opfordres derfor til at inddrage kontrakten i udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen for 2009.

Fokusområderne er regionale, og det enkelte jobcenter må vurdere, hvilke der er relevante at inddrage i beskæftigelsesplanen. Beskæftigelsesregionen vil være behjælpelig med statistisk materiale, der belyser udfordringerne lokalt. Materialet vil blive præsenteret på et seminar som optakt til arbejdet med beskæftigelsesplanerne i foråret 2008. Seminaret bliver fulgt op af RBR's Beskæftigelseskonference i april måned, hvor der vil være yderligere inspiration at hente til beskæftigelsesplanen for 2009.

I foråret 2008 indleder RBR en besøgsrunde til LBR'erne, hvor bl.a. Kontrakt 2009 bliver præsenteret. Beskæftigelsesregionen vil derudover gennem møder og andre former for kontakt med LBR, kommunale udvalg og jobcentrene sikre, at opmærksomheden fastholdes på de tre mål igennem kontraktperioden.

I de kommende år bliver manglen på arbejdskraft det helt centrale problem i den beskæftigelsespolitiske indsats. Omdrejningspunktet i kontrakten for 2009 – 2011 er derfor tilvejebringelse af den arbejdskraft, som virksomhederne har behov for.

I figuren nedenfor er kontraktens opbygning i forskellige strategiske niveauer illustreret.



Kontrakten er opbygget i to dele. 1. del er den egentlige kontrakt, mens 2. del – Handlingsplanen – er en oversigt over de virkemidler, som RBR og Beskæftigelsesregionen vil bringe i spil for at indfri de opstillede mål og resultatkrav.

## 2. HOVEDUDFORDRINGEN: UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT

Den overordnede udfordring for den beskæftigelsespolitiske indsats:

Et øget udbud af arbejdskraft, der svarer til virksomhedernes behov både med hensyn til antal personer, kvalifikationer og øvrige kompetencer.

### 2.1. Aktuel mangel på arbejdskraft

Arbejdsmarkedet i Syddanmark har haft en meget positiv udvikling med stigende beskæftigelse og faldende ledighed, som det fremgår af faktaboks 1.

## Faktaboks 1: Udviklingen på arbejdsmarkedet i Syddanmark

- I alt 587.909 arbejdspladser i 2006 – en stigning på 7.800, svarende til 1,3 % ift. 2005
- Ledigheden er faldet med næsten 50.000 personer fra 1994 til 2006
- I december 2007 var ledighedsprocenten 2 % af arbejdsstyrken
- I alt 13.454 stillinger blev ikke besat i Syddanmark i efteråret 2007
  - der er mangel på arbejdskraft inden for alle erhverv, men især inden for bygge og anlæg, privat service og dele af industrien (bl.a. jern- og metalindustrien).

I 2008 forventes den samlede beskæftigelse fortsat at stige moderat, men det er alene på grund af stigende beskæftigelse inden for privat service. I 2009 vil afmatningen i de økonomiske konjunkturer generelt betyde fald i den private beskæftigelse og kun en mindre stigning i den offentlige. Manglen på arbejdskraft vil måske på kort sigt aftage lidt i den private sektor i 2009, men manglen på arbejdskraft kan alligevel ikke aflyses for denne gang.

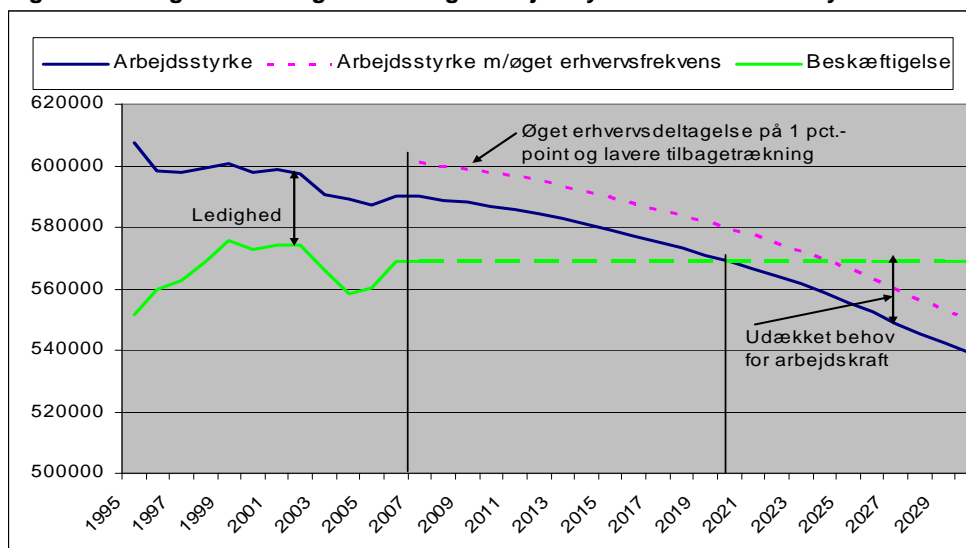
Forklaringen er et stigende behov for arbejdskraft til erstatning for ældre, der går på pension i de kommende år. Ikke mindst den offentlige sektor har en stor andel over 55-årige, men også inden for andre brancher er der en forestående stor afgang af faglært personale. På 2-3 års sigt forventes der derfor fortsat mangel på arbejdskraft som følge af den demografiske udvikling med en faldende arbejdsstyrke.

## 2.2. Mangel på arbejdskraft på langt sigt

### Demografi

Den demografiske udvikling med flere ældre og færre yngre i befolkningen medfører et nedadgående pres på arbejdsstyrken. Den demografiske udvikling vil i sig selv betyde, at arbejdsstyrken forventes at falde med godt 50.000 personer frem mod 2030, jf. figur 2.

Figur 2: Demografisk betinget udvikling i arbejdsstyrken 1995 – 2030 i Syddanmark



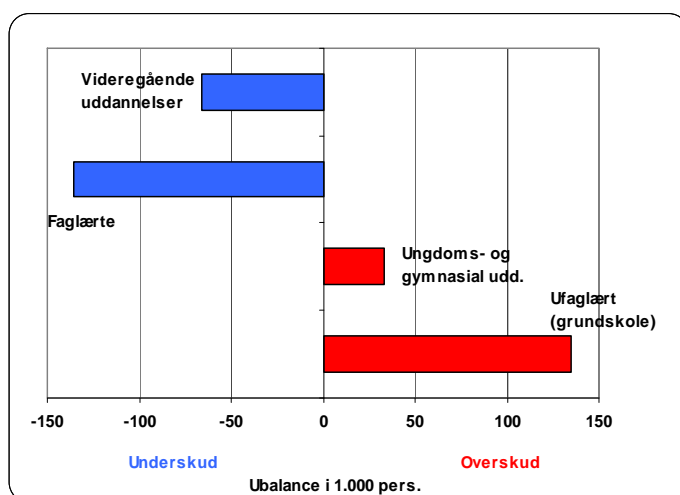
Kilde: Beskæftigelsesministeriets Dream-database og Mploy's beregninger

Faldet begynder allerede i 2008, og på ti års sigt vil demografien i sig selv medføre, at arbejdsstyrken falder med 18.000 personer. Demografien er ikke ens for alle brancherne. Nogle vil blive hårdere ramt end andre. Ligeledes er demografi-forandringerne forskellige fra område til område, hvilket øger behovet for større geografisk og faglig mobilitet i arbejdsstyrken.

Hvis denne udvikling skal opvejes af en øget erhvervsdeltagelse blandt de 16-66-årige, skal erhvervsfrekvensen være 4 procentpoint højere, end tilfældet er i dag for regionen som helhed. Det betyder, at der i regionen skal være en erhvervsdeltagelse, der svarer til den, som var gældende i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne.

Hvis det lykkes at øge erhvervsdeltagelsen med 1 procentpoint i alle aldersgrupper, vil faldet være 6.000 personer færre, og hvis det lykkes at øge erhvervsdeltagelsen blandt de 60-66-årige, vil faldet være 10.000 færre, jf. figur 2. Det er imidlertid ikke kun et spørgsmål om at skaffe flere hænder, men også om, at de kompetencer, der inden for de nærmeste 10-15 år vil forlade arbejdsmarkedet, kan erstattes.

**Figur 3: Ubalancer på arbejdsmarkedet fordelt på uddannelsesniveau, 2005 – 2015, hele landet<sup>1</sup>.**



Figuren viser:

- at efterspørgslen efter faglærte og personer med en videregående uddannelse vil overstige udbuddet.
- at der omvendt vil være for mange ufaglærte og personer med en ungdoms-/gymnasial uddannelse i forhold til efterspørgslen.

Kilde: Fremtidens beskæftigelse for 3F, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, nov. 2006

Opkvalificering af arbejdsstyrken har flere dimensioner og forudsætter en længerevarende indsats. Opkvalificering af ledige er kun en del af opgaven. Udfordringen ligger ikke mindst i opkvalificering af de beskæftigede ufaglærte og i at få en større andel af en ungdomsårgang igennem en kompetencegivende uddannelse. Det indebærer blandt andet, at frafaldet fra erhvervsuddannelserne skal reduceres.

<sup>1</sup> Fremskrivningen i figur 3 er foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd for landet som helhed, men understøttes af lignende fremskrivninger, der tidligere er foretaget i regionen. Se "[Beskrivelse af arbejdsmarkedet i Fyns Amt](#)", august 2006, og "[Beskrivelse af arbejdsmarkedet i Ribe Amt](#)", august 2006.

Fremtidens krav til kvalifikationer retter sig både mod ledige, beskæftigede og de på vej ind på arbejdsmarkedet. I den sammenhæng er jobrotation og voksenlærlingeordningen gode redskaber til at øge arbejdsstyrkens kvalifikationer.

Tilsvarende skal det understøttes, at virksomhederne får den arbejdskraft med en længerevarende uddannelse, som de har behov for. En del af opgaven fordrer, at det beskæftigelsespolitiske perspektiv udbredes til tilgrænsende politikområder, herunder at understøtte Vækstforums strategier.

Tilsvarende vil der af de ovenstående grunde og med afsæt i regionens analyser og overvågningsinformation blive fokuseret mere på et aktivt samspil med erhvervsskolerne, andre relevante uddannelsesinstitutioner og virksomhederne om netop de store strukturelle omstillingsbehov, der vil være særligt for de beskæftigede.

Indsatsen for at forøge udbuddet af arbejdskraft er tostrengt. Ud over at øge erhvervsdeltagelsen og fastholdelse af arbejdsstyrken i længere tid på arbejdsmarkedet er der samtidig behov for at øge arbejdskraftudbuddet gennem udenlandsk arbejdskraft på de områder, hvor der ikke kan fremskaffes et tilstrækkeligt indenlandsk udbud.

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft indgår i Regeringens "Jobplan" og heraf fremgår, at indsatsen for bedre service til virksomhederne bl.a. bliver styrket med 3 særlige regionale enheder.

Mht. den indenlandske arbejdskraft er det ikke tilstrækkeligt at satse alene på at få arbejdskraftreserven i beskæftigelse. Skal virksomhedernes behov for arbejdskraft dækkes, er det nødvendigt at inddrage flere af dem på kanten af arbejdsmarkedet eller helt uden for arbejdsstyrken.

For nogle af grupperne er det både et spørgsmål om at reducere tilgangen over en år-række og at føre personer fra målgruppen tilbage til arbejdsstyrken.

**Tabel 1: Kommunale og statslige målgrupper i Syddanmark, 4. kv. 2007**

Ydelse	Antal fuldtidspersoner
A-dagpenge	13.822
Kontanthjælp matchkat. 1-3	5.038
Kontanthjælp matchkat. 4-5	14.163
Starthjælp	564
Introduktionsydelse	470
Revalidering	3.938
Forrevalidering	623
Sygedagpenge	21.736
Ledighedsydelse	2.556
Fleksjob	12.459
Førtidspension*	57.666
I alt	133.035

- Tabel 1 viser, at de store målgrupper uden for arbejdsstyrken er:
  - Sygedagpenge
  - Kont.hj.modt. matchkat. 4-5
  - Førtidspension
- Uden for arbejdsstyrken udgør indvandrere fra ikke-vestlige lande et stort potentiale. 45 % er uden for arbejdsstyrken mod 23 % for personer med dansk oprindelse.

Kilde: jobindsats.dk. \*Data er for 2. kv. 2007

For de tre største målgrupper gælder, at et godt resultat forudsætter en længerevarende indsats, der involverer både virksomhederne, kommunerne, jobcentrene og a-kasserne.

### 3. MINISTERENS MÅL 1

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

**Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.**

Mål:

"Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed bliver nedbragt."

#### 3.1. Analyse

En stor del af de ledige er kun ledige i kort tid mellem to job, og derfor anvendes begrebet ledige i arbejdskraftreserven. De er karakteriseret ved at være arbejdsmarkedsparete og have gået ledige i de seneste 13 sammenhængende uger. De kan således med rette opfattes som en reserve til afhjælpning af manglen på arbejdskraft.

Fokus på arbejdskraftreserven ændrer ikke ved, at det fortsat er vigtigt, at de fleste ledige kommer i beskæftigelse med det samme og slet ikke bliver en del af arbejdskraftreserven.

På trods af manglen på arbejdskraft er der ledige i arbejdskraftreserven, som har angivet jobmål inden for mangelområder. For nogle er det egentlige paradksområder, dvs. områder med mangel på arbejdskraft, men hvor der samtidig er en relativt høj ledighed.

#### Faktaboks 2: Arbejdskraftreserven i Syddanmark, december 2007

Der er i alt 8.300 personer i arbejdskraftreserven heraf:

- 5.000 personer inden for mangelområder, heraf 2.700 inden for paradksområder
- 1.300 dagpengemodtagere i aldersgruppen 55-59 år (andelen af de ledighedsberørte i arbejdskraftreserven ligger 9 procentpoint over gennemsnittet)
- 2.000 kontanthjælpsmodtagere under 34 år svarende til 65 % af deres arbejdskraftreserve
- 5.400 kvinder, svarende til 65 %
  - de 25-39-årige på kontanthjælp har højeste andele i arbejdskraftreserven (o. 70 %)
- 1.400 indvandrere fra ikke-vestlige lande fordelt med hhv. 600 pers. på dagpenge og 800 på kontanthjælp. Deres andel af de ledighedsberørte i reserven er over gennemsnittet

Kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

## 3.2. Regionale fokusområder

### Paradoksområder

- Er karakteriseret ved rekrutteringsvanskeligheder og samtidig en relativ høj ledighed. Derfor skal der fokus på alle paradoksområder i arbejdskraftreserven.

- **Aktuelle mangelområder**

P.t. er 18 % af alle stillingsbetegnelser inden for mangelområder. Det stiller krav om hurtig afklaring og jobbesættelse – intensiv kontakt og formidlingsindsats samt målretning ift. opkvalificering, hvor det er relevant (herunder anvendelse af flaskehalspulje). Der skal fokus på alle i arbejdskraftreserven, som kan varetage job inden for mangelområderne, herunder de 55-59-årige.

- **Opkvalificering af ufaglærte**

Det er altid vigtigst at se på, hvordan den enkelte ledige kommer hurtigst i job, men der er ledige i arbejdskraftreserven, som ikke kan komme i job uden at blive opkvalificeret. Her skal der specielt være fokus på flaskehalsmidlerne, som giver de ledige mulighed for at blive opkvalificeret inden for områder med mangel. Beskæftigelsesregionen bidrager med viden fra arbejdsmarkedsbalancen til voksenvejledningen.

- **Kontanthjælpsmodtagere, herunder kategori 4-5**

Der er en stor gruppe yngre kontanthjælpsmodtagere under 34 år i arbejdskraftreserven. Dem skal der fokus på, men fokus skal også rettes mod hele den store gruppe af ledige i matchgruppe 4 og 5 for at bringe dem nærmere arbejdsmarkedet. Nogle kan med den rette indsats bringes direkte i job, mens andre på sigt kan bringes fra de ikke-arbejdsmarkedsparate til arbejdskraftreserven og derefter i job.

- **Ledige kvinder**

Kvinder udgør en større andel af arbejdskraftreserven end mænd. Også blandt ledige unge under 30 år er kvinder i overtal. Herudover skal der opmærksomhed på aldersgruppen 25-44-årige kvinder på kontanthjælp, samt 55-59-årige kvinder på dagpenge.

- **Etniske minoriteter**

Flygtninge/indvandrere har en højere andel af de ledige i arbejdskraftreserven, og det er et potentiale, der skal fokuseres på.

## 3.3. Resultatmål for ministerens 1. mål

Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) nedbringes til:

- 5.700 ledige i december 2009
- 5.100 ledige i december 2010
- 4.700 ledige i december 2011

## 4. MINISTERENS MÅL 2

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

### **Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet**

Mål:

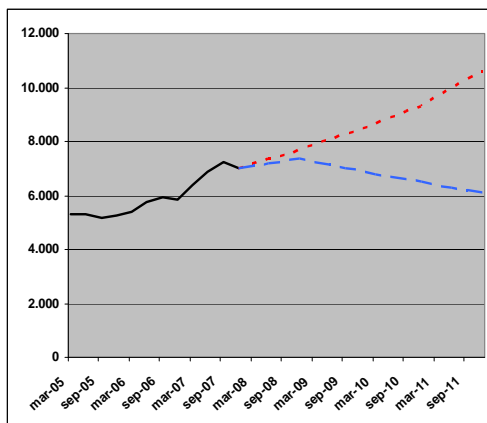
”Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før.”

### 4.1. Analyse

Antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge i Syddanmark er steget markant og har et omfang, der overstiger antallet af fuldtidspersoner på dagpenge.

Stigningen i sygefraværet skyldes, at flere personer berøres af sygdom, men i særdeleshed en stigning i den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløbene. De fleste sygedagpengeforløb er af kortere varighed, men der er sket en forskydning i retning af flere lange og mellemlange forløb.

**Figur 3: Udviklingen i antal sygedagpengeforløb over 26 uger, Syddanmark**



- I figuren er den historiske udvikling i antal sygedagpengeforløb over 26 uger suppleret med to fremskrivninger (stiplede kurver). Den øverste (røde) er en fremskrivning med samme gennemsnitlige stigning som i den seneste 2-årsperiode. Den nederste (blå) er den forventede udvikling, hvis resultatkravene i kontrakten indfris. I nov. 2007 var antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger på 7.409.
- Antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge er steget fra ca. 18.000 til ca. 22.000 fuldtidspersoner siden november 2004.
- Niveaulet for sygefravær ligger over landsgennemsnittet. Andelen på sygedagpenge i forhold til arbejdsstyrken udgør 3,8 % i Syddanmark og 3,5 % på landsplan (nov. 2007). Slutmålet er at ramme niveaulet i Regeringens jobplan på 20 % reduktion i 2015.

Sandsynligheden for at forlade sygedagpenge falder drastisk med længden af sygedagpengeforløbet. Der er efter 26 uger på sygedagpenge en meget begrænset afgang fra sygedagpenge, hvorfor det er vigtigt med en tidlig, koordineret og systematisk opfølgningsindsats i forhold til sygedagpengeområdet. Sygefraværet er steget blandt alle grupper, men visse grupper har et særligt stort sygefravær og højere risiko for langvarigt sygefravær (se faktaboks 3).

### Faktaboks 3: Relativt stort sygefravær og større risiko for langvarigt sygefravær

- Kvinder har større sygefravær og større risiko for længevarende sygefravær end mænd.
- Sygefraværet og risikoen for langvarigt sygefravær stiger med alderen, er størst for 50-59-årige.
- Indvandrere fra ikke-vestlige lande har større sygefravær og større risiko for langvarigt fravær.
- Offentligt ansatte har højere sygefravær og større risiko for langvarigt sygefravær end privat ansatte. Forskellen skyldes til dels, at der er flere kvinder og ældre ansat i den offentlige sektor.
- Sygefraværet er størst inden for sociale institutioner, bygge- og anlægssektoren og inden for føde-, drikke- og tobaksvareindustrien. Risikoen for langvarig sygdom er størst inden for undervisningssektoren, føde-, drikke- og tobaksvareindustrien og offentlig administration.
- Personer, der i perioder inden sygedagpengeforløbet har været på offentlig forsørgelse, har større og mere langvarigt sygefravær. Gælder særligt personer, der tidligere har modtaget sygedagpenge.

Kilde: Analyse af sygefravær i Syddanmark, Februar 2008, RBR-Syddanmark

## 4.2. Regionale fokusområder

### Sygefravær

- Fremme en aktiv, tidlig, systematisk og koordineret opfølgingsindsats i jobcentrene på sygedagpengeforløbene. Dette forudsætter en målrettet indsats, der involverer bl.a. arbejdspladser, kommuner, jobcentre og a-kasser.
- Synliggøre betydningen af såvel en forebyggende som en tidlig indsats ude på virksomhederne allerede inden, det bliver en sygedagpengesag i kommunerne.
- Opmærksomhed på de grupper, hvor risikoen for længerevarende sygefravær er høj.
- Regionen vil understøtte med viden om sygefravær gennem analyser og best practise mv.

## 4.3. Resultatmål for ministerens 2. mål

Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes til:

- 6.400 forløb i december 2009
- 6.000 forløb i december 2010
- 5.600 forløb i december 2011

## 5. MINISTERENS MÅL 3

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

**Styrket indsats for at få unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i arbejde eller i uddannelse**

Mål:

"Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år bliver nedbragt i forhold til året før".

## 5.1. Analyse

Betragtes det højeste, fuldførte uddannelsesniveau for forskellige aldersgrupper i befolkningen, fremgår det, at der blandt de 30-34-årige i region Syddanmark i 2006 er hele 20 %, som fortsat har grundskole som højeste, fuldførte uddannelsesniveau. Det betyder, at hver 5. unge ikke har afsluttet mere end folkeskolen, når de er fyldt 30 år. Det giver en betydelig udfordring i forhold til at sikre målet om, at mere end 95 % af en ungdomsårgang skal have afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Derfor handler det både om uddannelse og job. I en situation med mangel på arbejdskraft inden for mange ufaglærte områder er det desuden nødvendigt at forholde sig til, om unge ledige skal tilskyndes til at gå direkte i job eller først tage en uddannelse. Der skal her være fokus på, at de unge bruger erfaringen med ufaglært arbejde som baggrund til at vælge en uddannelse. Der er en særlig udfordring i at få flere kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse, uddannelse eller på anden vis nærmere arbejdsmarkedet.

### Faktaboks 4: Ledige under 30 år i Syddanmark, december 2007

Der er i alt 8.700 ledige unge, heraf:

- Ca. 4.700 under 25 år og ca. 4.000 over 25 år.
- 4.600 arbejdsmarkedssparate fordelt på:
  - 1.900 dagpengemodtagere, heraf 600 under 25 år
  - 2.700 kontanthjælpsmodtagere mv., heraf 1.700 under 25 år
- 4.100 ikke-arbejdsmarkedssparate (3.100 i matchkategori 4) heraf, ca. 2.200 under 25 år
- 2.200 ledighedsberørte er i arbejdskraftreserven, heraf er 1.100 under 25 år
- 5.300 svarende til 61 % af det samlede antal ledige unge er kvinder fordelt på:
  - 1.100 på dagpenge, heraf 300 under 25 år
  - 4.200 på kontanthjælp, heraf 2.400 under 25 år
- 1.400 er indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande fordelt på
  - 1.100 på kontanthjælp, heraf 500 under 25 år
  - 300 på dagpenge, heraf 100 under 25 år

Udviklingen i antal unge ledige i forhold til samme måned året før:

- Arbejdsmarkedssparate:
  - dagpengemodtagere, -35 %
  - kontanthjælpsmodtagere, - 9 %
- Ikke-arbejdsmarkedssparate, 0,3 %

Kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

## 5.2. Regionale fokusområder

### Ungeindsatsen

- For unge uden en erhvervskompetencegivende uddannelse skal det overvejes, om ordinær uddannelse er en bedre løsning frem for at sende dem direkte i job. Det skal dog bemærkes, at for nogle unge kan beskæftigelse i nogle år være den bedste vej frem mod uddannelse.

- Der skal fokus på kvinderne i målgruppen, de unge kontanthjælpsmodtagere i arbejdskraftreserven samt de unge i matchgruppe 4-5.
- Unge indvandrere fra ikke-vestlige lande udgør et vigtigt indsatsområde.
- Fokus på unge under 25 år og deres frafald fra erhvervsuddannelser. Andre ungdomsuddannelser, som f.eks. erhvervsgrunduddannelsen, skal inddrages, idet nogle unge falder fra på grund af manglende kundskaber fra folkeskolen.
- Understøtte Region Syddanmarks målsætning om at øge andelen af unge, som tager en ungdomsuddannelse. Herunder at bidrage med input til koordineringen mellem Ungdommens Uddannelsesvejledning, jobcentrene og øvrige aktører.

### 5.3. Resultatmål for ministerens 3. mål

Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år nedbringes til:

- 7.000 ledige i december 2009
- 6.600 ledige i december 2010
- 6.300 ledige i december 2011

## 6. HANDLINGSPLAN

### 6.1. Resultatopfølgning og dialog med jobcentre

- **Resultatoversigt og Ledelsesinformation**

Beskæftigelsesregionen opdaterer månedligt resultatoversigt for hvert jobcenter og sørger for, at jobcentrene i Syddanmark er opmærksomme på de ajourførte målinger. Beskæftigelsesregionen bruger internt resultatoversigten suppleret med enkelte målinger til løbende overvågning af indsatsen.

- **Kvartalsvis opfølgingsrapport**

Der udarbejdes en kvartalsvis opfølgingsrapport for hvert jobcenter samt en oversigtsrapport for hele regionen. Rapporten er en uddybning og kommentering af resultatopfølgningens målinger. Uddybende statistik for kvartalsrapportens målinger blive samlet i en bilagsrapport for hver af de 8 klynger.

Kvartalsrapporten udgør en benchmarking med jobcentrene i klyngen samt udvalgte nabojobcentre. Rapporten skal kunne indgå i handlingsorienterede drøftelser.

Opbygningen af rapporten og bilagsrapport er med sigte på følgende målgrupper:

- kommunale udvalg (som dagsordensmateriale med cover)
- LBR (som dagsordensmateriale med cover)
- ledere i kommunen og jobcentret
- medarbejdere i jobcentret.

- **Opfølgingsmøder med jobcentrene**

Udgangspunktet er individuelle, kvartalsvise opfølgingsmøder med jobcentrene, men er der særlige udfordringer, kan det være hyppigere. Med andre ord kan det være færre og evt. suppleret med anden form for sparring. Jobcentrene fordeles på faste medarbejderteams, så der opbygges et godt kendskab til det enkelte jobcenter og som befordring af såvel gode samarbejdsrelationer som tæt opfølgning.

Hvert møde afsluttes med en fælles udfyldning af et opfølgningsskema med fokuspunkter for det næste møde, relaterede handlinger samt angivelse af, hvem der er ansvarlig for punkterne/handlingerne. Formålet er at sikre kontinuitet og progression i drøftelserne af, hvordan resultaterne forbedres. Ad hoc kan opfølgingsmøderne suppleres med inddragelse af direktørniveauet, repræsentanter fra LBR, relevante politiske udvalg og RBR.

Opfølgingsmøderne kan evt. give anledning til aftaler om seminarer/erfa-møder mellem et antal jobcentre, der har gode hhv. mindre gode erfaringer med konkrete målgrupper. Eller aftaler med udvalgte jobcentre om igangsætning af pilotprojekter for særlige målgrupper, hvor nye metoder prøves af. Erfaringerne fra Hurtigt i gangprojekterne og hvordan de implementeres i jobcentrenes indsats som et led i den aktive linie, indgår i drøftelserne.

- Herudover er der etableret et regionalt storby-samarbejde med de 5 største kommuner. Samarbejdet består som minimum i årlige møder, seminarer/løbende drøftelser af benchmarking, metoder og iværksættelse af konkrete initiativer mv.

I det tilfælde, hvor et jobcenters indsats ikke lever op til kravene til beskæftigelsesindsatsen, vil regionen i samarbejde med jobcentret opstille konkrete tiltag med henblik på en forbedring af resultaterne. Samtidig aftales et intensiveret besøgsforløb. Tiltagene vil evt. blive fulgt op med analyser, som Beskæftigelsesregionen udarbejder til drøftelse på opfølgingsmøderne.

- **Møder med jobcentercheferne**

Alle jobcentre i regionen indbydes 4 gange årligt til møder med fokus på resultater samt informations-, udviklings- og erfaringsudvekslingsaktiviteter. Formålet er at opnå en fælles tilgang til alle jobcentre og motivere dem til at tage ejerskab af de initiativer, der sættes i gang.

- **Dialog og sparring med kommunale udvalg, LBR mv.**

Beskæftigelsesrådet mødes med LBR'erne og relevante kommunale udvalg for drøftelse af beskæftigelsespolitiske emner og herunder opfølgning på resultater og effekter i jobcentrene. Beskæftigelsesregionen fortsætter udbygningen af kontakten til LBR'erne, kommunale udvalg og a-kasser mv. for dialog og sparring om resultater.

## 6.2. Analyser og overvågning

- **Arbejdsmarkedsbalancemodellen**

2 gange om året ajourføres arbejdsmarkedsbalancemodellen med fokus på, om beskæftigelsesmulighederne for de enkelte stillingsbetegnelser er mindre gode, gode eller rigtigt gode.

I tilknytning til arbejdsmarkedsbalancemodellen udarbejdes aktivitetslister inden for flaskehalsområder (tværgående og strukturel mangel) som inspiration til jobcentrenes flaskehalsindsats, ligesom balancemodellen er styrende for positivliste for tilskud til voksenlærlinge, kontaktføløbet for målgrupper mv.

Det prioriteres højt at drøfte og undervise i anvendelse af modellen. Balancens mangelområder nedbrydes på arbejdskraftoplande.

- **Prognoser og arbejdsmarkedsoverblik**

For at samle Beskæftigelsesregionens viden til et hurtigt overblik over hovedtendenser og de vigtigste udviklingstræk på det regionale arbejdsmarked udarbejdes der 2 gange årligt et Arbejdsmarkedsoverblik med overblik over mangel, beskæftigelses- og ledighedsprognoser.

- **Månedlige ledighedsoversigter**

Når den månedlige ledighedsstatistik offentliggøres på Danmarks Statistik, udarbejder Beskæftigelsesregionen en pressemeddelelse med en vurdering af ledighedsudviklingen.

- **Analyser**

I forbindelse med udarbejdelsen af Beskæftigelsesregionens analyseplan høres i jobcentrene, a-kasser, Region Syddanmark og Driftsregionen i Syddanmark. Med analyseplanen, der kan ses på [www.brsyddanmark.dk](http://www.brsyddanmark.dk), sikres, at alle kontraktens fokusområder analyseres, samt at der laves særskilte, målrettede analyser for at styrke jobcentrenes indsats.

## 6.3. A-kasser

Med skærpede krav til formidlingsindsats og arbejdet med den lediges CV er a-kasserne en central part i indsatsen. Ud over jobcentrenes indsats er også a-kassernes indsats udslagsgivende i forhold til resultaterne af indsatsen for de forsikrede ledige. Herudover indgår a-kasserne/faglige organisationer også som en væsentlig part i bestræbelserne på at få nedbragt antallet af personer – og varigheden – på sygedagpenge.

Generelle temaer i samspillet med a-kasserne er:

- Nye initiativer i beskæftigelsespolitikken.
- Fokus i styringen og resultaterne af indsatsen.
- Tekniske og indholdsmæssige forhold i opfølgningen.
- Udfordringer i forhold til de enkelte a-kassers målgrupper.
- Inddragelse i kampagner og andre initiativer, hvor der er særlige udfordringer.

Samspillet med a-kasserne foregår på flere niveauer:

- **Samvirkes forretningsudvalg.** Halvårlige møder med Beskæftigelsesdirektørerne.
- **Regionalt a-kassenetværk.** Bredt sammensat af alle a-kassegrupper i regionen. Fokus er på målretningen af beskæftigelsespolitikken samt styringen og sparringen om resultater. Afholdes halvårligt.
- **Opfølgingsmøder.** Beskæftigelsesregionen indkalder – som minimum halvårligt – de større a-kasser og/eller de a-kasser med de største udfordringer til drøftelse af resultater. På møderne deltager lokale a-kasseledere i Syddanmark
- **Ad hoc-møder med udgangspunkt i særlige udfordringer**, f.eks. i forbindelse med kampagneaktiviteter, understøtte lokale aktiviteter, undervise a-kasseledere og a-kassemedarbejdere i bl.a. brugen af balancemodellen.

#### 6.4. Netværk

Nedenfor er angivet de væsentligste faste netværk. Regionen indgår herudover efter behov i en lang række mere eller mindre uformelle netværk. Beskæftigelsesregionen er udfarende i netværkene ift. øget fokus på arbejdsmarkedsbehovet, herunder anvendelsen af arbejdsmarkedsbalancemodellen.

- **Brancher**

I branchenetværk afdækkes den aktuelle situation i regionen inden for brancheområdet, iværksættes kampagner og projekter, der afhjælper ubalancer. I netværkene deltager arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, Region Syddanmark og Beskæftigelsesregion Syddanmark. Der er etableret flg. netværk:

- Handel, transport og service
- Landbrug
- Industri
- Det offentlige
- Bygge og anlæg.

- **Samarbejde mellem Beskæftigelsesregionen og Vækstforum**

I samspillet mellem Vækstforum og Beskæftigelsesregionen er koordinering af beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsespolitik det centrale. Initiativer til at øge kvalifikationsniveauet på arbejdsmarkedet på kort og langt sigt understøttes i samarbejde med Vækstforum, herunder Vækstforums strategier med at øge uddannelsesniveauet og ansættelse af LVU'ere i virksomheder i regionens udkantsområder. På baggrund af samarbejdsaftale mellem Vækstforum og Beskæftigelsesregionen afholdes møder i 2009 med fokus på fælles politikområder og indsatser.

- **Vejledningsfora**

For at sikre sammenhæng i og målretning af den styrkede indsats i voksenvejledningen, herunder den opsøgende vejledning, etableres der på initiativ af de lokale voksenvejledningsnetværk og i samarbejde med beskæftigelsesregionerne regionale voksenvejledningsfora. Beskæftigelsesregionen vil deltage og præge samarbejdet i vejledningsforummet med fokus på udfordringer på arbejdsmarkedet.

## 6.5. Kampagner

Der kan være tale om kampagner, der er rettet mod dem, der har den direkte kontakt til borgere og virksomheder. Det vil sige især jobcentrene og andre aktører for bl.a. at få udbredt kendskabet til og realiseret kontraktens mål og resultatkrav samt fokusområder. Kampagneaktiviteterne vil i kombination være mod målgrupper og brancher med særlige behov samt særlige beskæftigelsespolitiske redskaber.

I forhold til afvikling af kampagner ser Beskæftigelsesregionen sig selv i rollen som idé-skabere og medudvikler, hvorimod den praktiske afvikling placeres hos samarbejdspartnere eller via indkøb.

Beskæftigelsesregionen vil gennemføre kampagner i forhold til kontraktens fokusområder, i det omfang det vurderes at være det rette virkemiddel – dette vurderes blandt andet på baggrund af Beskæftigelsesregionens analyser af områderne.

### Formidling i øvrigt

- **Målerettet anvendelse af pressen.** Ved væsentlige nyheder udsendes pressemeddelelser, og Beskæftigelsesregionen vil understøtte pressen ved udarbejdelse af konkrete artikler.
- **Hjemmeside og nyhedsbrev.** Gennem Beskæftigelsesregionens hjemmeside formidles relevant viden om arbejdsmarkedet i Syddanmark. Beskæftigelsesregionen udsender endvidere nyhedsbrev med information om arbejdsmarkedet i Syddanmark. Nyhedsbrevet udsendes som udgangspunkt én gang om måneden.
- **Konferencer og møder.** Beskæftigelsesregionen vil afholde konferencer i forhold til kontraktens fokusområder, i det omfang det vurderes at være det rette virkemiddel – dette vurderes blandt andet på baggrund af Beskæftigelsesregionens analyser af områderne. Følgende conferenceaktiviteter forventes gennemført i 2009:
  - Jobcenterchefmøder, hvor alle jobcentre i regionen indbydes til informations-, udviklings- og erfaringsudvekslingsaktiviteter. Det forventes, at der afholdes jobcenterchefmøder marts, maj, september og december.
  - Det Regionale Beskæftigelsesråds konference i april måned.
  - Seminar for Det Regionale Beskæftigelsesråd i forbindelse med udformningen af det kommende års kontrakt.
  - Konference for Det Regionale Beskæftigelsesråd og de lokale beskæftigelsesråd med henblik på at styrke dialogen mellem det regionale og lokale beskæftigelsespolitiske niveau. Konferencen afholdes i efteråret 2009.
  - Handicapkonference.
- **Best practise.** For at opnå den mest effektive indsats i jobcentrene er det vigtigt, at best practise spredes til jobcentrene i regionen. Det er væsentligt med et godt samarbejde på tværs af kommuner og jobcentre, og det er vigtigt, at gode erfaringer, velfungerende metoder, gode historier og gode resultater i de enkelte jobcentre videreformidles til de øvrige jobcentre.

Dette med henblik på udbredelse af den bedste praksis. Beskæftigelsesregionen understøtter derfor videns- og erfaringsudveksling mellem jobcentrene. Dette vil blandt andet ske gennem de kvartalsvise opfølgingsrapporter, der muliggør sammenligning af jobcentre på tværs af klynge og Syddanmark, afholdelse af opfølgingsmøder med jobcentrene, hvor best practise kan videreformidles, afholdelse af jobcenterchefmøder, afholdelse af konferencer og oplæg for lokale beskæftigelsesråd og relevante lokalpolitiske udvalg.

- **Særlige workshops.** Beskæftigelsesregionen vil afholde særlige workshops med henblik på at understøtte jobcentrenes indsats og resultater. Workshops vil være for jobcentre med særlige problemer eller interesser for bestemte problemstillinger. Det kan f.eks. være i forhold anvendelse af overvågnings- og analyseværktøjer eller om opfølgning og styring af indsats. Deltagerne kan være både chefer og medarbejdere.

## 7. KONTRAKTFORHOLD

Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2009 og løber indtil 31. december 2009.

Kontrakten er en gensidig aftale mellem beskæftigelsesministeren/direktøren for Arbejdsmarkedsstyrelsen, Det regionale Beskæftigelsesråd samt regionsdirektøren, om de væsentligste beskæftigelsespolitiske mål og prioriteringer for beskæftigelsesindsatsen i regionen i 2009.

Med kontrakten forpligter Det regionale Beskæftigelsesråd og regionsdirektøren sig til at fokusere indsatsen på de opstillede mål og prioriteringer, herunder følge op på om den konkrete indsats sikrer de nødvendige resultater ift. de opstillede mål og prioriteringer.

Med kontrakten godkender Beskæftigelsesministeren/Arbejdsmarkedsstyrelsen de opstillede mål og prioriteringer.

Det ansvar, som en kontraktpart påtager sig ved underskrivelsen af kontrakten, dækker alene det område, som kontraktparten er ansvarlig for efter gældende lovgivning.

Det indebærer, at de kompetenceforhold, rettigheder og forpligtelser, der i Styringsloven er fastlagt for ministeren, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Det regionale Beskæftigelsesråd og regionsdirektøren, er gældende.

Gældende lovgivning og hjemmelskrav, budget- og bevillingsregler, administrativt fastsatte regler og retningslinier, overenskomster mv. skal følges, med mindre der på sædvanlig måde er skaffet hjemmel til fravigelse.

De mål og resultatkrav, der er fastsat i denne kontrakt, kan genforhandles, hvis forudsætningerne enten fra regionalt eller centralt hold ændres væsentligt.

Ministeren kan af egen drift ud fra en vurdering af behovet for en justering af beskæftigelsesindsatsen eller som følge af nye forpligtelser vedr. indsatsen tage initiativ til ændring af kontrakten.

#### **Formanden for Det regionale Beskæftigelsesråd**

---

For Det regionale Beskæftigelsesråd (RBR) betyder underskrift på kontrakten, at de opstillede beskæftigelsespolitiske mål og resultatkrav udtrykker rådets beskæftigelsespolitiske mål og prioriteringer.

#### **Regionsdirektøren**

---

For Regionsdirektøren betyder underskrift på kontrakten en forpligtelse til at fokusere beskæftigelsesregionens ressourcer, organisation og aktiviteter på kontraktopfyldelsen.

#### **Direktøren for Arbejdsmarkedsstyrelsen**

---

For ministeren/Arbejdsmarkedsstyrelsen betyder underskrift på kontrakten en godkendelse af beskæftigelsesregionens mål og resultatkrav. Godkendelsen betyder, at der stilles krav til regionens resultatniveau, samtidig med at underskriften forpligter til genforhandling og justering af målene, hvis forudsætningerne ændres afgørende.

BESKÆFTIGELSESEKONOMISKE SYDDANMARK

[www.brsyddanmark.dk](http://www.brsyddanmark.dk)

